

**Кудлай В.Г.,**  
канд. екон. наук, доц.,  
кафедра економіки і менеджменту агробізнесу,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

В умовах посилення євроінтеграційних процесів одним з ключових питань є підвищення конкурентоспроможності вітчизняних агропромислових підприємств і покращення якості життя населення України. Набуття чинності Положення щодо глибокої та всеохоплюючої зони вільної торгівлі (ГВЗВТ) сприяє лібераліза-

and similar papers at [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman Kyiv

ції, а також посилення ролі персоналу на конкурентоспроможність вітчизняних агропромислових підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках.

Отже, стратегічний фокус на євроінтеграцію вимагає від українських агропромислових підприємств активного впровадження комплексного і цілісного інструментарію впливу на підвищення трудової активності персоналу та адекватного реагування на сигнали зовнішнього економічного оточення, оперативного прийняття поточних управлінських рішень. Запорукою економічного успіху вітчизняних агропромислових підприємств є застосування механізму мотивації персоналу у поєднанні економічних, соціально-психологічних та організаційно-адміністративних методів впливу, а також врахування специфічних особливостей певного підприємства: його масштабу, чисельності персоналу, стратегічних і поточних цілей діяльності.

Питанням сутності мотивації та формування мотиваційного механізму на агропромислових підприємствах присвячено праці О. Бородіної, М. Махсми, Л. Михайлової, І. Прокопи, Г. Черевка, Ю. Чернявської, В. Юрчишина, К. Якуби.

Спираючись на дослідження вищезазначених науковців і на результати власних наукових досліджень, нами виокремлено такі актуальні аспекти.

Основним пріоритетним напрямом у діяльності агропромислових підприємств має бути розробка ефективного мотиваційного механізму побудованого на основі врахування:

- погодження потреб та інтересів персоналу з цілями підприємства;
- впливу рівня оплати праці на підвищення продуктивності праці персоналу;
- реалізації кар'єрних прагнень і професійного розвитку працівників;
- поєднання особистих цінностей і пріоритетів працівників з корпоративними цінностями підприємства, а також зміцнення корпоративної культури і згуртованості колективу;
- побудови сприятливого морально-психологічного клімату в колективі;
- формування довіри і делегування повноважень у вертикалі керівник-підлеглий.

Об'єктивною реальністю для вітчизняних агропромислових підприємств є відсутність дієвого мотиваційного механізму, що позначається на високій плинності кадрів, втраті працівниками інтересу до роботи, незадоволеність кар'єрним зростанням і рівнем заробітної плати, що негативно впливає на показники економічної ефективності діяльності підприємства. Отже, з метою адекватного реагування на зміни в ціннісних орієнтирах та інтересах працівників підприємств, а також для вибору найефективніших методів управління працею, необхідно здійснювати мотиваційний моніторинг.

Грунтуючись на результатах проведених досліджень щодо світового досвіду, потрібно зазначити, що сучасною тенденцією у вдосконаленні мотиваційного механізму є посилення індивідуальний підходу до найцінніших працівників і забезпечення прозорості системи мотивації.

На нашу думку, менеджменту агропромислових підприємств потрібно створювати умови для самореалізації працівників, враховуючи їхні прагнення та побажання до розвитку особистісного потенціалу, а також активніше впроваджувати систему оплати праці, яка максимально враховує рівень знань і компетенцій працівників. Позитивний вплив на підвищення мотивації персоналу забезпечує впровадження сучасних технологій і обладнання, а також покращення соціально-побутових умов життєдіяльності і праці. Лише за таких умов праця буде високоефективною, а працівники отримуватимуть задоволення від виконаної роботи.

У результаті проведеного дослідження, слід відмітити, що на функціонування мотиваційного механізму до праці, здійснюють економічні, організаційні, соціально-психологічні чинники. Аналіз наукової літератури та реальний управлінський досвід засвід-

чує, що в сучасних умовах господарювання агропромислових підприємств України, головну роль відіграють різні системи грошових заохочень, які відносяться до економічних методів мотивації. Це пов'язано з тим, що в Україні середня мінімальна заробітна плата є, на жаль, найнижчою серед країн Європи. Крім того, середній рівень заробітної плати в агропромислових підприємств України є один із найнижчих за галузями економіки.

Тому особливу увагу потрібно приділяти вдосконаленню мотиваційного механізму за рахунок посилення стимулюючої ролі заробітної плати, участі персоналу в прибутках підприємства, накопичення персоналіфікованої власності у майні підприємства.

### **Література**

1. *Бородіна О. М.* Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку: Моногр. / О. М. Бородіна; Ін-т аграр. економіки УААН. — К., 2003. — 276 с.

2. *Олійник Т.І.* Формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: монографія / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В.Докучаєва. — Харків: Магда, 2008. — 372 с.

3. *Ткаченко В.Г.* Мотивація трудових ресурсів сільських територій / В.Г.Ткаченко, В.М.Гончаров, О.В.Кочетков, І.А.Денисенко. — Луганськ: Елтон-2, 2009. — 248 с.

УДК 331.2

**Коваленко І.Ф.,**

канд. екон. наук, доц.,

кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

**Колотуха С.М.,**

канд. екон. наук, доц.,

кафедра фінансів, банківської справи та страхування,  
Уманський національний університет садівництва

## **МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ЕЛЕМЕНТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Одним із найважливіших елементів реалізації соціальної політики держави та чинником безпосереднього впливу на стан соціально-трудових відносин є законодавче встановлення розміру мінімальної заробітної плати (МЗП) за просту, некваліфіковану